
CONCEPT

Kadernotitie invlechting Alescon Noord /WPDA

Fase 1 : Richting geven en kaders stellen

Datum: 4 juli 2018

Versie: definitief

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Kern van de opdracht / Het wezen van de uitvoeringsorganisatie of “Typering van de uitvoeringsorganisatie”	4
Kaders en Beleidsdoelen	4
De opgave.....	4
Organisatorische kaders t.b.v. invlechting	5
Rechten en plichten huidige SW-populatie:.....	5
Omgang doelgroep nieuw beschut:	5
Inclusieve arbeidsmarkt	6
Aantal Wsw medewerkers	6
De primaire processen en de in te vlechten organisatie-onderdelen.....	6
Het werkleer bedrijf	6
Beheer Openbare Ruimte (BOR)	7
Detachering/Begeleid Werken	7
Overige werksoorten.....	7
Hulp en stafdiensten	8
Transformatieopgave	8
Huisvesting SW – beschut werkplaatsen.....	8
Arbeidsvoorwaarden;.....	9
Financiële kaders t.b.v. de invlechting	9
Algemeen.....	9
Prestatie-overeenkomst.....	9
Meerjarenperspectief ontvlechttingsplan.....	10
Huidig financieel kader afzonderlijke organisaties en transitiekosten	10
Toekomstig (financieel) kader nieuwe uitvoeringsorganisatie	12
Verrekenmodel organisatiekosten;.....	12
Sturing en Governance	13
Bijlage I	13

Inleiding

Onlangs hebben de colleges van Aa en Hunze, Assen en Tynaarlo de bestuursopdracht voor Alescon Noord vastgesteld.

In de bestuursopdracht zijn de uitgangspunten en onderzoeksvragen voor de eerste fase vastgesteld en is een voorlopig eindbeeld van de uitvoeringsorganisatie gedeeld en vastgesteld. Kaders die in de bestuursopdracht zijn meegegeven betreffen o.a. de opgave, resultaat en sturing van de nieuwe organisatie. Deze besluiten zijn ook van invloed op het ontvlechtingproces van Alescon.

Een goede afstemming tussen de processen in Noord, Zuid en de gezamenlijke ontvlechting is daarom essentieel. De kaders worden ter instemming aan de colleges van de 3 gemeenten voorgelegd.

In de eerste fase wordt richting gegeven aan de opdracht en kaders gesteld voor de invlechting van de taken van Alescon in de uitvoeringsorganisatie in WPDA.

Primair kader en leidend principe is dat de uitvoering van de 3 benoemde functies van de Participatiewet bij één uitvoeringsorganisatie wordt neergelegd (kadernota 2014 "Participatie de norm, werk het doel"). Gemeenten verwachten een meerwaarde van de bundeling van functies, omdat een relatief kwetsbare groep inwoners vaak te maken heeft met 2 van de 3 functies en er gemakkelijk geschakeld kan worden tussen de vormen van dienstverlening.

Deze 3 functies betreffen

FUNCTIE 1 Inkomensverstrekking (bijstandsuitkeringen e.d.)	Het (financieel) vangnet voor onze inwoners.	<i>Functie 2 heb je nodig om functie 1 te kunnen beheersen en functie 3 optimaal uit te kunnen voeren.</i> <i>Gemeenten hebben behoefte om functie 2 te versterken om tegemoet te kunnen komen aan de doelstelling van de P-wet; niet meer per doelgroep (regeling) maar met maatwerk op individueel of groepsniveau.</i>
FUNCTIE 2 Arbeidsmarkttoeleiding	De re-integratie trajecten, leerwerkplekken en de coaching. In andere woorden het klaarstomen van inwoners voor de arbeidsmarkt (of als dat niet lukt andere vormen van participatie)	
FUNCTIE 3 Organiseren en aanbieden van werk	inclusieve arbeidsmarkt / beschut binnen en buiten / afspraakbanen / detacheringen etc	

Kern van de opdracht / Het wezen van de uitvoeringsorganisatie of “Typering van de uitvoeringsorganisatie”

De gemeenten, afzonderlijk zowel als in collectief verband binnen de GR WPDA, zijn als regievoerder, op basis van de door de raden gegeven kaders volledig en integraal verantwoordelijk voor een goede uitvoering van de Participatiewet. De operationele uitvoering hiervan wordt belegd binnen de gemeenschappelijke regeling WPDA. WPDA is een uitvoeringsorganisatie die operationeel inhoud geeft aan Participatiewet binnen de door de gemeenten gestelde kaders.

Als resultante van het gegeven dat gemeenten volledig verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de Participatiewet, zal de relatie tussen opdrachtgever (de gemeenten) en opdrachtnemer (WPDA als organisatie) verder worden geïntensiveerd en in een prestatie-opdracht nader gepreciseerd worden. Daarnaast zal ook op het gebied van de uitvoering een meer inhoudelijke rol dan in het verleden het geval was, voor de gemeenten zijn weggelegd. De wijze waarop dit wordt vormgegeven en vastgelegd zal ter afstemming aan de colleges worden voorgelegd.

Kaders en Beleidsdoelen

In de kadernota “Participatie de norm, werk het doel” is het inhoudelijke beleid op hoofdlijnen vastgesteld en zijn de volgende kaders meegegeven. Deze kaders zijn nog steeds valide en vormen daarom ook voor de invlechting het uitgangspunt:

- Participatie de norm, werk het doel.
- Werk moet lonen.
- De gemeente voert regie via de toegang. De inwoner staat hierbij centraal
- De Drentsche Aa gemeenten zien elkaar als natuurlijke partners bij de beleidsvorming en uitvoering en trekken gezamenlijk op binnen de arbeidsmarktregio Groningen.
- De gemeente sluit een prestatieovereenkomst met één uitvoeringsorganisatie.
- De financiering van de uitvoering wordt bepaald op basis van het maatschappelijk en financieel rendement en vastgelegd in de prestatieovereenkomst en het door de gemeenten goedgekeurde bedrijfsplan

De opgave

De opgave voor de organisatie staat benoemd in de vastgestelde kadernota. De opgave is tweeledig. De eerste opgave betreft de sociale opgave is werk te bieden in een zo regulier mogelijke omgeving en de loonwaarde ontwikkelen. Belangrijk uitgangspunt hierbij is de eigen kracht en regie van inwoners. De inwoners die nu aan het werk zijn in het kader van de Wsw, behouden hun rechten en plichten.

Voor de invlechting van Alescon Noord in WPDA dient de opgave t.a.v. beschut werk, detachering en BOR te worden toegevoegd aan de opdracht voor WPDA en deze luidt:

Alle vanuit Alescon over komende activiteiten en diensten (zowel operationeel als beleids- en stafmatig) zijn stevig ingebed in de processen en structuren binnen de WPDA als

uitvoeringsorganisatie van de Participatiewet voor de 3 gemeenten. Dit alles in samenhang met de drie door de gemeenten gedefinieerde functies binnen de Participatiewet en de voormalige Sociale werkvoorziening. De detaillering hiervan zal in het bedrijfsplan van de WPDA nader worden uitgewerkt met specifieke aandacht voor de organisatiefilosofie, besturingsfilosofie en de cultuurfilosofie mede vanwege het belang van het smeden van 2 organisaties tot een efficiënt, positief en samenhangend geheel. Daarnaast is prominente aandacht nodig met betrekking tot de functie van de toegang (gericht op een klantgerichte en gelijkwaardige samenwerking), de opdracht en rol richting de inclusieve arbeidsmarkt en de inrichting van het vangnet.

De tweede opgave betreft de inzet richting de werkgevers. Het doel van de Participatiewet is om zoveel mogelijk inwoners, ook degene met een afstand tot de arbeidsmarkt, in regulier (betaald) werk te krijgen en te houden. In samenwerking en partnerschap met ondernemers, welzijnsorganisaties en (onderwijs)partijen moet vorm worden gegeven aan werkplekken die tegemoet komen aan werk, welzijn en sociale inclusie. Om dit zo effectief mogelijk te regelen is een integrale benadering vanuit Werk en Inkomen, onderwijs en Economische Zaken belangrijk.

Kanttekening met betrekking tot de opgave:

De colleges hebben in december 2017 besloten om de huidige prestatieovereenkomst met 1 jaar te verlengen om zowel de kadernota als de prestatieovereenkomst te herijken. Om de nieuwe colleges en gemeenteraden optimaal in de gelegenheid te stellen om beter te participeren in het herijkingsproces van de Kadernota Participatiewet wordt voorgesteld dit proces na “de bouwvak” 2018 uit te voeren. Hiermee hebben zij meer tijd om zicht te verdiepen in de materie en de gewenste transformatie opgaven. De prestatieovereenkomst wordt daartoe nogmaals met 1 jaar verlengd t/m 31 december 2019.

Aangezien de eerste fase van invlechten van Alescon binnen de WPDA gericht is op transitie (overhevelen en borgen), ligt het dan in de lijn om de eerste helft 2019 een nieuwe Prestatie Overeenkomst (PO) op basis van de nieuwe Kadernota Participatiewet op te stellen. Hierin kunnen dan ook de transformatieopgaven in de loop van 2019 worden opgenomen. Hiervoor is in deze meer voorbereidingstijd gecreëerd.

Organisatorische kaders t.b.v. invlechting

Rechten en plichten huidige SW-populatie:

De inwoners die nu aan het werk zijn in het kader van de Wsw, behouden hun rechten en plichten. Onze opgave blijft voor hen gelijk: werk bieden in een zo regulier mogelijke omgeving en zo mogelijk de loonwaarde ontwikkelen.

Omgang doelgroep nieuw beschut:

Er is een groep inwoners met zodanige beperkingen dat zij alleen in een beschutte werkomgeving aan de slag kunnen. De Participatiewet geeft de gemeenten de opdracht om deze plekken te organiseren, waarbij het rijk een quotum heeft voorgeschreven. Het ondersteunen van deze groep

leidt vooral tot maatschappelijk rendement en leidt niet tot een positieve bijdrage aan het operationeel resultaat van WPDA. De middelen die wij hiervoor van het Rijk ontvangen in combinatie met het quotum zetten wij in voor het realiseren van banen in beschut werk.

Inclusieve arbeidsmarkt

Het uitgangspunt is om het voor zoveel mogelijk mensen mogelijk te maken te gaan werken bij reguliere bedrijven (met alle ondersteuning die daar bij nodig is). Hierdoor werken we aan een inclusieve arbeidsmarkt.

Toch lijkt het (nog) niet voor iedereen haalbaar om toe te treden tot de reguliere arbeidsmarkt. Voor deze inwoners worden er ontwikkelplekken en beschutte werkplekken gerealiseerd. Dit aanbod is naastliggend op hetgeen in de arbeidsmarkt bij reguliere werkgevers kan worden gerealiseerd en is bedoeld als een vangnet of juist een springplank naar de reguliere arbeidsmarkt. Bij de start moet de organisatie zich concentreren op de transitie (overhevelen en borgen) met een vervolg in transformatie (vernieuwen/doorontwikkelen, verbinden lokale toegang).

Bij het organiseren van deze taken/functies moet ruimte zijn voor commerciële kwaliteiten, er moet immers werk gegenereerd worden (acquisitie). Maar ook goed werkgeverschap voor een bijzondere populatie werknemers, die (intensieve) begeleiding en een beschermde omgeving vragen.

Aantal Wsw medewerkers

Het geraamde aantallen personen SW-medewerkers is 820 per 1-1-2019 (niet in fte's)

Categorie 1 de SW-medewerkers per 1/1/2019:

SW-arbeidsovereenkomst (inclusief Categorie A)	Noord 695
Begeleid Werken-regulier en Categorie B werkend vanuit AwerC-Flex BV bij werkgevers	Noord 125
Totaal	Noord 820

In het concept-ontvlechtingplan is in paragraaf 4.5.3 en 4.5.4 een nadere uitsplitsing van het aantal personen met een indicatie SW werkzaam in diverse bedrijfsonderdelen onderverdeeld in categorie 2 t/m 4 en functie 2 (Zie bijlage 1).

De primaire processen en de in te vlechten organisatie-onderdelen

Het werkleer bedrijf

WPDA kent de primaire processen "uitkeren", "route onderwijs-arbeidsmarkt", "route ondernemer", "route werknemer" en "route participeren in buurt, wijk, dorp en stad". De productie en assemblage activiteiten die overkomen vanuit Alescon worden ondergebracht in een "Werk/leerbedrijf".

Het werk/leerbedrijf versterkt de "route werknemer". Het zorgt voor een doorlopende ontwikkellijn richting de reguliere werkgever op de arbeidsmarkt. Dat betekent dat met name cliënten die een langere route moeten doorlopen tijdelijk aan de slag gaan bij het werk/leerbedrijf. Ook zal voor een deel van de cliënten het eindstation zijn. Door met een gemixte doelgroep te werken draagt het werk/leerbedrijf bij aan een inclusieve arbeidsmarkt. Het werk/leerbedrijf is voor de cliënten die hier aan het werk gaan de plek op de arbeidsmarkt. Om dit goed te kunnen doen is het van belang dat voldoende en passend werk wordt binnen gehaald.

Vanuit het innemen van de positie op de markt (bedrijf onder de bedrijven) en de wens om het (beschut) werk in een zo regulier mogelijke omgeving te laten plaatsvinden (inclusieve arbeidsmarkt) is het wenselijk dat dit bedrijfsonderdeel relatief zelfstandig opereert, zodat men ondernemend, flexibel en snel kan handelen. Tegelijkertijd moet er sprake zijn van een nauwe verbinding met (de rest van) WPDA, omdat het bedrijf een belangrijke plek inneemt in het primaire proces “route werknemer”; het traject van de cliënt naar werk.

Beheer Openbare Ruimte (BOR)

Ten aanzien van het personeel van Alescon dat in de 3 gemeenten met name in de groenvoorziening wordt ingezet zien we goede mogelijkheden om deze functie in SDA verband uit te voeren. Daarbij maken we onderscheid tussen transitie en transformatie. Op korte termijn kunnen we de Alescon medewerkers laten landen in de uitvoering van het groen in SDA-verband. De gemeenten bieden werk(ontwikkel)plekken en coördineren zelf de inzet binnen de gemeentelijke uitvoeringswerkzaamheden BOR. Naast coördinatie vindt (praktijk) begeleiding op de werkvloer plaats. Het personeel met betrekking tot dit tweede onderdeel (SW personeel en begeleiding) wordt binnen WPDA gepositioneerd. Uitgangspunt is dat binnen de samenwerking Drentsche Aa gemeenten (Werkpunt) Assen de inzet en begeleiding van het personeel naar de drie gemeenten coördineert. Flexibiliteit voor de doelgroep moet hierbij maximaal worden benut.

WPDA vormt als uitvoeringsorganisatie de toegang tot en voert regie over de nieuwe instroom van SW en het aanbieden van werk. Hiermee wordt het streven naar de inclusieve arbeidsmarkt om mensen zo veel mogelijk via reguliere werkgevers aan het arbeidsproces te laten deelnemen maximaal benut.

Het verder vorm en inhoud geven aan de ideeën die zijn ontstaan rondom het wezen van de BOR, de operationele werkzaamheden en de organisatorische ophanging binnen de 3 gemeenten is een traject dat nadere uitwerking vraagt. Voor definitieve keuzes ten aanzien van de rol van de gemeente op het aanbieden van beschut werk, en de hieruit voortvloeiende organisatie, aansturing en financiering zullen een aantal scenario's worden uitgewerkt.

Detachering/Begeleid Werken

De dienstverlening aan mensen met een SW-dienstverband die via een detachingsconstructie werken bij reguliere werkgevers en de dienstverlening aan de mensen met een SW-indicatie die werken via een begeleid werken constructie bij reguliere werkgevers, is vergelijkbaar met de bestaande dienstverlening van WPDA op divers terrein, zoals voor afspraakbanen. Het gaat om vergelijkbare doelgroepen en vergelijkbare constructies. Ook de werkwijze komt overeen, mede omdat de methodiek gezamenlijk is ontwikkeld. Een samenvoeging op dit onderdeel is daarmee relatief eenvoudig en geldt als uitgangspunt. Het gaat hierbij met name om jobcoaches en de (financieel) administratieve medewerkers die betrokken zijn bij het detacheren.

Overige werksoorten

Binnen Alescon zijn naast de hiervoor aangegeven werksoorten ook nog activiteiten op het gebied van postbezorging, horeca en schoonmaak onderdeel van het werkpakket voor de Wsw

medewerkers. Elke werksoort heeft zijn eigen specifieke kenmerken en dynamiek. Met betrekking tot deze activiteiten en de continuïteit, de inbedding en de geleverde dienstverlening zal maatwerk noodzakelijk zijn. Dat wil zeggen dat WPDA samen met de directie van Alescon en de gemeenten verenigd in de GR Alescon specifiek gekeken wordt wat per werksoort zowel op sociaal als bedrijfsmatig gebied de beste oplossing is (voor zowel de kortere als langere termijn).

Hulp en stafdiensten

Vanuit Alescon komt circa de helft van de hulp en stafdiensten over. Het gaat dan op hoofdlijnen om de onderdelen HRM, Financiën en Bedrijfsvoering, Communicatie, facilitaire zaken en directieondersteuning. Deze activiteiten richten zich op de (belangrijkste) middelen die nodig zijn om als organisatie goed te kunnen functioneren en processen zo optimaal mogelijk te laten verlopen. Het gaat hierbij o.a. om personele aangelegenheden, kennis van markt, klanten en het werk, om beheer van fysieke middelen zoals gebouwen en machines (inclusief ICT) en om beheer van financiële middelen etc. Voor de overkomende medewerkers geldt de wet Overgang Van Onderneming. De verschillende functies zullen ondergebracht worden binnen de diverse reeds bestaande structuren die hier in WPDA voor bestaan. Daar waar e.e.a. specifiek gekoppeld is aan specifiek proces binnen WPDA (bijvoorbeeld beschut werk) zal activiteit(en) daar worden geïncorporeerd.

Transformatieopgave

In het kader van de integrale benadering binnen het sociaal domein, een ontwikkeling die zich in alle gemeenten plaatsvindt, is ook de vraag hoe werkplekken (ontwikkelplekken) en de plaatsen voor (arbeidsmatige) dagbesteding in samenhang kan worden opgepakt. Dit biedt mogelijk kansen voor de toekomst. Meer inwoners met een (lange) afstand tot de arbeidsmarkt kunnen hiermee misschien geholpen worden. Ook als "tussenstap" naar de arbeidsmarkt. Dit moet verder uitgewerkt worden in transformatiefase.

Huisvesting SW – beschut werkplaatsen

Alescon heeft panden in eigendom. In het ontvlechtigings- en overgangsplan van Alescon is opgenomen dat de verdeling van bezittingen en schulden plaats vindt op basis van de situatie "mens volgt werk". Het complete overzicht van het vastgoed dat aan Noord wordt toebedeeld en in gebruik is voor de uitvoering van de SW-taken en beschut werk is nog niet beschikbaar.

Binnen de ontvlechtigingsopdracht Alescon wordt nog een nader onderzoek naar het vastgoed uitgevoerd (taxatie en staat van onderhoud en onderhoudsvoorziening) om de financiële aspecten in beeld te brengen.

Eventuele vervolgarties / vraagstukken dienen binnen de invlechtigingsopgave nader te worden uitgewerkt. Hierbij valt te denken aan:

- Borging benodigde expertise op gebied van vastgoed
- Fiscale aspecten (btw aftrek etc)
- Overige gevolgen overdracht

Het vastgoed is ondersteunend aan het primaire proces op basis van bij het bedrijfsplan en vervolgens in de begroting vastgestelde kosten/budgetten. Het eigendom of het eigenaarschap is in aanvang hiervoor niet doorslaggevend. Het vastgoed zal worden ondergebracht bij de WPDA.

Arbeidsvoorwaarden;

Bij de splitsing van Alescon is er sprake van overgang van onderneming waarmee wettelijk de huidige arbeidsvoorwaarden een op een mee overgaan op de verkrijgende partij. Werknemers kunnen dus aanspraak maken op hun arbeidsvoorwaarden zoals deze bij de vervreemder golden. Binnen Alescon zijn verschillende Cao's van toepassing

Voor de SW-populatie is de Cao voor de Sociale Werkvoorziening 2015-2018 van toepassing. Ook voor de arbeidsovereenkomsten die aangegaan zijn onder de constructie van het uitzendbureau Awerc-flex geldt dat de bepalingen van de Cao voor de Sociale Werkvoorziening 2015-2018 van toepassing zijn. Dit heeft de rechter bepaald. Een dergelijke constructie waarbij een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden in het kader van begeleid werken met een (uitzend) organisatie zonder eigen bedrijfsactiviteiten is niet toegestaan. De arbeidsovereenkomsten worden ondergebracht in de Gr WPDA.

Voor de niet-sw populatie zijn zowel ambtenaren op basis van een aanstellingsbesluit volgens de Algemene Wet Bestuursrecht als medewerkers op basis van een reguliere arbeidsovereenkomst volgens burgerlijk wetboek werkzaam. Voor de ambtenaren binnen Alescon wordt de CAR/UWO gevolgd. De medewerkers hebben een eigen arbeidsvoorwaardenreglement die is afgeleid van de CAR UWO. Dit houdt in dat de financiële arbeidsvoorwaarden gelijk zijn voor ambtelijk en niet-ambtelijk personeel. De belangrijkste verschillen tussen ambtenaren en niet-ambtenaren betreffen de rechtspositie, de boven- en nawettelijke uitkering en eigen-ricodragerschap van de werkgever. Daarnaast zijn er nog een aantal medewerkers werkzaam via de Horeca en Schoonmaak CAO's. De verschillende rechtsposities van niet sw-personeel vraagt nog nader onderzoek naar of, hoe, wanneer (voor of na 1-1-2019) harmonisatie kan plaatsvinden. Dit in overleg met de zuidelijke gemeenten.

Financiële kaders t.b.v. de invlechting

Algemeen

Uitgangspunt is dat de gemeenten door de rijksoverheid beschikbare financiële middelen (o.a. Buiggelden, Wsw subsidie, subsidies m.b.t. nieuw beschut) beschikbaar stelt aan de uitvoeringsorganisatie, aangevuld met gemeentelijke financiële middelen, om binnen de door de gemeenten aangegeven strategische en operationele kaders hier uitvoering aan te geven. Uitgangspunt hierbij is doelmatige bedrijfsvoering .

Voor de financiering van de opgedragen activiteiten worden financiële middelen beschikbaar gesteld voor de doelgroep en de nader te bepalen af te nemen diensten. E.e.a. op basis van een jaarlijks door de uitvoeringsorganisatie in te dienen begroting.

Prestatie-overeenkomst

De thans geldende prestatie-overeenkomst zal nog flexibel verlengd worden tot en met 2019. In de eerste helft van 2019 zal een nieuwe prestatie-overeenkomst worden opgesteld die anticiperend op de wensen van de nieuwe colleges een vernieuwde vorm en inhoud zal krijgen.

Hiervoor gelden de volgende uitgangspunten die nog nader uitgewerkt zullen worden:

1. De prestatie-overeenkomst is een operationele vertaling van door de gemeenten aangegeven beleidskaders en doelstellingen.
2. Per primair proces binnen de uitvoeringsorganisatie (“uitkeren”, “route onderwijs-arbeidsmarkt”, “route ondernemer”, “route werknemer” en “route participeren in buurt, wijk, dorp en stad”) worden een aantal Key Performance Indicatoren(KPI’S benoemt op het zowel inhoudelijk als financieel gebied. Per KPi worden concrete doelstellingen benoemd. Daarnaast zullen op het gebied van de exploitatie van de organisatie en o.a. de hiermee gepaard gaande kosten en baten, concrete doelstellingen worden benoemd.
3. In de verlenging dient voorgesorteerd te worden op maximale flexibiliteit voor de doelgroep

Meerjarenperspectief ontvlechtingplan

De financiële kaders van de invlechting (opgave Noord) zijn verbonden met de (financiële) prognose in het ontvlechting van Alescon. Het meerjarenperspectief voor Noord op basis van het ontvlechtingplan geeft het volgende beeld voor de te verwachten negatieve resultaten voor de jaren 2019 t/m 2021.

Negatief resultaat in meerjarenbeeld (*1.000)	
	Noord
2019	2.016
2020	1.790
2021	1.498
	5.304

Huidig financieel kader afzonderlijke organisaties en transitiekosten

Zowel WPDA als Alescon hebben going concern een conceptbegroting 2019 voor de huidige organisaties opgesteld. Deze worden voor 15 juli voor de mogelijkheid tot indienen van zienswijzen aan de gemeenteraden voorgelegd.

WPDA

De totale omvang van de huidige conceptbegroting 2019 van WPDA bedraagt €63,427 miljoen. De huidige taken van de WPDA worden als volgt gefinancierd:

- Buiguitkering € 42,1 miljoen
- Gemeentelijke bijdrage € 16,7 miljoen
- Integratiebudget € 4,8 miljoen, waarvan nieuw beschut Alescon € 0,7 miljoen
- Uitname integratiebudget (tekort Alescon) € -1,8 miljoen
- Overig (BBZ Rijk, ESF en terugbetalers) € 1,4 miljoen

In de conceptbegroting van WPDA is, vooruitlopend op de transitie, reeds een structurele voorlopige kostenreductie taakstelling van € 500.000,- opgenomen op de organisatiekosten (synergie-effecten). Daarnaast is het de ambitie van WPDA om lager dan 3.000 bijstandsgerechtigden uit te komen in 2019. Dit is niet financieel vertaald: in de begroting is gerekend met het aantal van 3.099.

Alescon

De totale omvang van de conceptbegroting Alescon 2019 bedraagt voor het aandeel van de noordelijke gemeenten € 27,558 miljoen. De huidige taken van Alescon worden als volgt gefinancierd:

- Wsw bijdrage Rijk € 16,485 miljoen
- Brutomarge opdrachten € 7,252 miljoen, waarvan gemeentelijke opdrachten €3,570 miljoen
- Bijdrage nieuw beschut vanuit WPDA € 1,573 miljoen
- Gemeentelijke bijdrage reiskosten € 0,132 miljoen
- Gemeentelijke bijdrage in tekort € 2,016 miljoen
- Overige baten € 0,100 miljoen

Transitiekosten

De transitiekosten zijn te verdelen in ontvlechtingskosten en invlechtingskosten. In de conceptbegrotingen 2019 van WPDA en Alescon is nauwelijks ruimte om transitiekosten op te vangen. Alleen in de conceptbegroting 2019 van Alescon voor de noordelijke gemeenten is een beperkt budget voor frictiekosten opgenomen (€200.000). Beide organisaties beschikken ook niet over weerstandsvermogen om transitiekosten uit te dekken. Aan Alescon en WPDA is gevraagd deze extra kosten in samenwerking met de financiële experts vanuit de gemeenten in beeld te brengen.

De ontvlechtingskosten zullen in hoofdzaak verdeeld worden onder de huidige zes eigenaren van Alescon. Binnen de werkbegroting 2018 van Alescon is een budget van € 500.000 beschikbaar voor frictiekosten. Alescon is gevraagd aan te geven welke kosten hieruit gedekt kunnen worden.

Er zijn op dit moment een viertal aandachtsgebieden met betrekking tot de met dit proces gemoeid zijnde financiële kaders. Deze zijn onder de aandacht. Het betreft;

- De economische waarde van het hoofd bedrijfspand van Alescon gevestigd in Assen. Wat is de mogelijke langere termijn impact van de overname door Noord van dit gebouw?
- De meicirculaire en de financiële impact hiervan op de operationele resultaten van Alescon over het 2018. En als afgeleide hiervan wat dit betekent voor de liquidatie en boedelscheiding?
- Het verlofstuwmeer (of de tuinvijver als het allemaal meevalt) dat mogelijk overkomt met zowel wsw medewerkers als ook professionele leiding en staf. Belangrijk is te bekijken wat de status hiervan is, of e.e.a. redelijk over Noord en Zuid is verdeeld etc.
- De loonsom gemoeid met WSW medewerkers die wonen in Zuid maar door hun werklocatie Als “buitengemeente” wsw medewerker “ overkomen vanuit Zuid. Is deze loonsom nu maar ook op termijn in evenwicht met datgene waar Zuid voor verantwoordelijk wordt m.b.t. dit onderwerp.

Afhankelijk van de uitkomsten van de onderzoeken in dit kader kunnen aanvullende ontvlechtingskosten ontstaan, bijvoorbeeld door afkoop van verlofuren, herziening van BTW aftrek of afwaardering van het vastgoed. Deze kosten kunnen doorlopen in 2019. Na de zomer 2018 moet e.e.a. definitief duidelijk zijn en zal hier door de financiële experts van de gemeenten richting de colleges indien noodzakelijk op worden teruggekomen.

Er wordt gekozen voor een samenhangende benadering van deze 4 onderwerpen in de relatie Noord-Zuid en deze niet apart af te behandelen en deze in samenhang te bezien.

Toekomstig (financieel) kader nieuwe uitvoeringsorganisatie

De directie van WPDA heeft de opdracht om een implementatieplan en een bedrijfsplan op te stellen voor de nieuwe uitvoeringsorganisatie en het bedrijfsplan ter afstemming voor te leggen aan de gemeenten. Hieruit moet blijken in hoeverre de werkzaamheden van WPDA en Alescon verder geïntegreerd kunnen worden, inzicht wordt gegeven op welke wijze de taakstelling met betrekking tot de synergie van € 500.000,- wordt geeffectueerd en welke gevolgen dit heeft voor de meerjarenbegroting van de nieuwe organisatie. Hierin wordt eveneens betrokken:

- De inschatting omtrent de dalende tekorten van Alescon in meerjarenperspectief
- Herwaardering van de gemeentelijke opdrachten aan Alescon
- De gevolgen van de opname van het integratiebudget in het gemeentefonds
- De positionering van de BOR
- De afzonderlijke financiering door gemeenten van de reiskosten
- Raakvlakken met andere beleidsvelden binnen het sociaal domein
- Organisatiefilosofie en besturingsfilosofie

Uitgangspunt hierin is een realistisch en zo stabiel mogelijk meerjarenperspectief voor zowel de nieuwe organisatie als de drie deelnemende gemeenten. Om een goede inschatting te kunnen maken voor dit meerjarig financieel kader is verdergaand inzicht in de huidige bedrijfsvoering van Alescon en WPDA van belang. Te denken valt aan: de opbouw personeelsbestand, het toekomstige werkmodel en geldstromen tussen WPDA en Alescon. De directie van WPDA wordt gevraagd in nauwe samenwerking met de beleidsexperts en de financiële experts vanuit de drie gemeenten tot een nieuw meerjarig kader te komen.

De invlechtingskosten zullen verdeeld worden onder de drie noordelijke gemeenten. De invlechting van Alescon binnen WPDA zal eveneens tot extra kosten gaan leiden. Hierbij valt te denken aan (her)inrichting van informatiesystemen, harmonisatie van arbeidsvoorwaarden, communicatie etc.

Verrekenmodel organisatiekosten;

De organisatiekosten van de uitvoeringsorganisatie worden verdeeld over de deelnemende gemeenten op basis van de klantaantallen. In 2016 is een onderzoek uitgevoerd naar enkele scenario's voor verdeling van de organisatiekosten. De gemeenten hebben in 2016 besloten de verdeelgrondslag voor 2 jaar te hanteren en deze 2 jaar te gebruiken om te onderzoeken of een verdeelgrondslag op basis van klanttypering mogelijk is. In dit onderzoek is geen rekening gehouden met de organisatiekosten t.b.v. de uitvoering van SW-oud en beschut werk (beschut werk voor zover feitelijke begeleiding in het werk) . In Alescon zijn de organisatiekosten onderdeel van het nettoresultaat. Dit netto-resultaat wordt verdeeld op basis van het aantal aja's per gemeente.

In de tweede helft van 2018 zal in combinatie met het opstellen van het bedrijfsplan een concreet voorstel worden gedaan door de financiële experts van de gemeenten in samenwerking met de directie van WPDA hoe in 2019 en verder tot een vernieuwd verrekenmodel te komen.

Sturing en Governance

De doelstellingen genoemd in de huidige GR zijn niet dekkend voor de ontvangende taken. De tekst GR Alescon bevat in hoofdstuk 3 een aantal bepalingen die daarvoor aan de GR WPDA dienen te worden toegevoegd.

De huidige uitvoeringsorganisatie voor de P-wet, Werkplein Drentsche Aa betreft een gemeenschappelijke regeling op grond van wet gemeenschappelijke regelingen. In de Gr is het volgende daarover opgenomen. De organisatie kan voor de realisatie van de doelstellingen samenwerken met andere partijen en organisaties. Het algemeen bestuur is bevoegd tot het oprichten van en de deelneming in stichtingen, maatschappen, vennootschappen, verenigingen, coöperaties en onderlinge waarborgmaatschappijen binnen sociaal domein (art 7 lid 7).

De Gr Alescon kent ook een dergelijke bepaling en Alescon heeft in het verleden succesvol gebruik gemaakt van Joint ventures. In het afgelopen jaar heeft er een forse afbouw plaats gevonden. Er zijn nu nog c.a. 8 joint ventures over die meegenomen moeten worden in de afwegingen rondom de ontvlechting en de invlechting. Naast Joint ventures die een eigen onderneming vormen (werkplekken voor Sw medewerkers) zijn er ook een aantal B.V. 's die voorzien in een uitzend/payroll voorziening. Deze zijn nu 100% eigendom van Alescon.

Ten aanzien van deelnemingen wordt binnen de wettelijke bepalingen van de wet gemeenschappelijke regelingen eenvoudig betracht met als uitgangspunt zo weinig mogelijk deelnemingen en alleen indien voor de bedrijfsvoering noodzakelijk.

Bijlage I

4.5.3 Categorieën medewerkers

De medewerkers met een vast contract binnen Alescon, die dus overgaan naar een van de twee entiteiten, kunnen worden onderverdeeld in 4 categorieën, namelijk:

1. De SW-medewerkers, de zogenaamde doelgroep.
2. De medewerkers die directe ondersteuning leveren aan de doelgroep (SW en niet-SW).
3. De medewerkers van de ondersteunende afdelingen die ondersteuning leveren aan de voortgang van de organisatie door management en medewerkers te faciliteren (SW en niet-SW).
4. Medewerkers met solo-functies (SW en niet-SW).

De medewerkers van de Werkwinkel (SW en niet-SW) maken deel uit van functie 2 (Indicatie, begeleiding, opleiding (toeleiding naar de arbeidsmarkt)) en worden apart vermeld.

4.5.4 Aantallen medewerkers zijn dynamisch en worden indicatief weergegeven.

Op basis van de hierboven genoemde vier categorieën gaat het om de volgende aantallen personen (dus niet in fte).

Categorie 1 de SW-medewerkers per 1/1/2019:

SW-arbeidsovereenkomst (inclusief Categorie A)	Noord 695	Zuid 665
Begeleid Werken-regulier en Categorie B werkend vanuit AwerC-Flex BV bij werkgevers	Noord 125	Zuid 115
Totaal	Noord 820	Zuid 780

In totaliteit gaat het hier om totaal 1.600 SW-geïndiceerde medewerkers op 1 januari 2019.

De SW-medewerkers genoemd in alle hieronder staande tabellen en kolommen zijn reeds meegeteld in bovenstaande tabel en kunnen qua aantallen afwijken omdat in onderstaande tabellen de situatie beging 2018 is opgenomen.

Categorie 2 de medewerkers die directe ondersteuning leveren totalen

Afdeling	Regulier vast	Regulier tijdelijk	SW vast
Assemblage Hoozevee	10	1	6
Assemblage Assen	12	3	9
Horeca/Bedrijfsrestaurants Assen en Hoozevee	8	0	4
Schoonmaak Assen en Hoozevee	11*	1	3
Post	3	0	4
BOR Noord / Algemeen / groepsdetacheringen	9	0	5
BOR Zuid / Midden / Groepsdetacheringen	9	0	7
Totalen	62	5	38

* betreft ambtenaren die van de gemeente Assen zijn overgenomen door rechtsvoorganger Cewaco van Alescon als uitvoerende schoonmaakmedewerkers.

Categorie 3 de medewerkers van de ondersteunden afdelingen die werken aan de voortgang van de organisatie door management en medewerkers te faciliteren.

Afdeling	Regulier vast	Regulier tijdelijk	SW vast
Finance & Control	4	1	1
ICT /SD	2	0	1
Callcentrum / receptie	0	0	5
HRM	14	2	3
Totalen	20	3	10

Categorie 4 de medewerkers met solo-functies

Afdeling	Regulier vast	Regulier tijdelijk	SW vast
Werkwinkel	4	0	1
S&F	1	0	0
Werk/leerbedrijven			
Algemene directie	3	2	0
Finance & Control	2	0	0
ICT /SD	2	1	1
KAM	1	0	2
HRM	1	0	0
Vastgoed en Facilitaire Zaken	3	0	0
Totaal	17	3	4

De onder functie 2 vallende medewerkers van de Werkwinkel met uitzondering van de onder categorie 4 vallende medewerkers met een solo-functie.

Afdeling	Regulier vast	Regulier tijdelijk	SW vast
Werkwinkel	18	1	1

Medewerkers met een tijdelijke aanstelling

Naast de medewerkers met een vaste aanstelling zijn er medewerkers werkzaam binnen Alescon met een zogenaamde tijdelijke aanstelling.

Al deze aanstellingen zullen op enig moment van rechtswege stoppen, tenzij daarover andere besluiten worden genomen in het belang van de continuïteit van de bedrijfsvoering vanaf 1 januari 2019.

Medio februari 2018 gaat het om 12 medewerkers in uiteenlopende functies. In bepaalde situaties kan het noodzakelijk zijn om deze overeenkomsten om te zetten in overeenkomsten voor onbepaalde tijd, bijvoorbeeld in de categorie direct leidinggevende aan de SW-medewerkers. Per situatie wordt dit bekeken en vindt besluitvorming hierover plaats door de algemeen directeur.